

Werte – Erfolgsfaktor in Auseinandersetzung und Vorbildfunktion

Sehr geehrter Herr Rath, meine Damen und Herren,

nachhaltiges Wirtschaften braucht Innovation. Und Innovation entsteht nicht im Elfenbeinturm, sondern in einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit, in der Raum für Freiheit ist und Routinen auch einmal durchbrochen werden. Darüber waren sich alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen beim Transformationskongress von Naturschutzring, DGB und EKD-Trägerorganisationen im Juni in Berlin einig. Der Kongress drehte sich im Kern um die Frage, welches Wachstum angesichts der Begrenztheit natürlicher Ressourcen noch möglich ist – und wie bei geringeren Zuwächsen eine gerechte Gesellschaft aussehen kann. Und natürlich prallten die Meinungen heftig aufeinander. Denn Werte wie Nachhaltigkeit, Fortschritt und Gerechtigkeit geraten heute in Spannung zu Unternehmenszielen wie Wachstum und Gewinnerzeugung – und sie sind auch für sich genommen keinesfalls spannungsfrei. Das zeigt sich, wenn wir über Gerechtigkeit diskutieren: meinen wir Verteilungsgerechtigkeit, Befähigungsgerechtigkeit oder Chancengerechtigkeit, geht es um Generationen - oder um Geschlechtergerechtigkeit? Der Wert „Gerechtigkeit“, auf den sich zunächst alle verständigen, kann uns sehr schnell in kontroverse Debatten führen.

In Umbrüchen und Krisenzeiten, wenn die Vielzahl von Möglichkeiten auf wenige Alternativen zusammenschrumpft-, wenn der Sprung ins Unbekannte verlangt wird, sind solche Debatten besonders scharf - schließlich wünschen wir uns gerade jetzt, auf verlässliche Werte zurückgreifen zu können. Und zugleich merken wir: was eben noch selbstverständlich schien, muss noch einmal durchdacht und diskutiert werden. Das ist der Sinn von Vorstandsklausuren und Zukunftstagen in den Unternehmen, von Verfassungsbeschwerden in der Politik. Wenn's drauf ankommt, müssen wir uns Zeit nehmen, um zu klären, worauf es wirklich ankommt. Wenn es gelingt, gemeinsame Werte zu formulieren, oder die alten Werte neu ins Bewusstsein zu rufen und mit Leben zu füllen, erschließen wir uns Zukunft. Das zeigen auch die Leitbild- und Qualitätsprozesse in Unter-

nehmen, die Ethikkonsultationen in Verbänden: wer eine gemeinsame Basis findet, der kann unterschiedliche Milieus, Herkunft und Kulturen überbrücken.

Denn Ethik und Werte haben sehr viel mit unserem Herkommen und auch mit unserer Religion zu tun: Männer und Frauen, verschiedene Generationen, Christen und Muslime bringen unterschiedliche Werte mit. In einer freien Gesellschaft gibt es deshalb keine festen Vorgaben von Tradition oder Religion - unsere Werte müssen immer neu durchdrungen und für die Gegenwart gewonnen werden.

Das gute Gefühl, das wir haben, wenn wir in Übereinstimmung mit unseren Werten leben und handeln, die Erfahrung von Sinn, entsteht in Begegnungen und auch in Auseinandersetzungsprozessen mit anderen Menschen, aber auch mit Traditionen und Erfahrungen. Werte sind der gefühlte Anspruch des Guten, sagt der Philosoph Hans Joas. Dabei spielen Vorbilder eine große Rolle: Menschen deren Glaubwürdigkeit uns überzeugt - ob Eltern, Lehrerinnen, Sportler, Unternehmer vielleicht auch. Oder: Initiativen, deren Energie und Spirit uns ansteckt. Oft genug geht es dabei eher ums Tun als ums Reden. Rüdiger Safranski hat es so auf den Punkt gebracht: „Es geht (bei den Werten) nicht um die Frage, wie man handeln soll, sondern was man eigentlich will. Wie kann man herausfinden, was man eigentlich will? Man wird es erst wissen, wenn man gehandelt hat. Man muss sich entscheiden und handeln, um zu wissen, wer man ist.“¹

Werte prägen uns; sie machen unsere Persönlichkeit aus. Sie stecken uns als Erfahrung in den Knochen, sie äußern sich in unserem Bauchgefühl, nicht nur in unserem Kopf. Vielleicht zeigen sie sich sogar darin, wie wir uns bewegen. Wer sich aufrecht durch die Welt bewegt, hat offensichtlich andere Werte verinnerlicht als jemand, der dauernd die Schultern einzieht und sich nicht traut, etwas zu sagen.

¹ (Süddeutsche Zeitung vom 16.05.05)

Ob einer den Mut hat, etwas zu sagen, dass hat aber auch mit seiner Umgebung zu tun - zum Beispiel mit der Unternehmungskultur. Ist das Klima tatsächlich partnerschaftlich? Ist Widerspruch gefragt? Wie sieht es mit Fehlerfreundlichkeit aus? Unsere Arbeitswelt ist in Bewegung geworden- wir müssen lernen, mit Ungewissheiten zu leben, immer neue Kontrakte zu schließen, neue Ziele zu setzen, uns auf neue Wirklichkeiten einzulassen, mit Ungewissheiten leben. Gerade in Ihrer Branche ist das besonders sichtbar. Erfolgreiche Arbeit braucht Klarheit, um den eigenen Werten treu zu bleiben, zugleich aber auch Freiheit, um situationsgerecht zu entscheiden. Und Vertrauen, weil unsere Entscheidungen auch in die Irre führen können.

Denn Menschen machen Fehler, im Handeln schließen wir Kompromisse, wir bleiben hinter unseren Ansprüchen zurück. Deshalb dürfen Werte nicht gegen die Wirklichkeit nicht ausgespielt werden - sonst werden sie unmenschlich und verlieren ihre Anziehungskraft. Wenn wir Ihnen hier bei BERA heute das Arbeit Plus–Siegel der EKD verleihen, dann bringen wir damit zum Ausdruck: sie sind auf einem guten und erfolgreichen Weg, ihre Werte im Unternehmen umzusetzen und Menschen Lebens-, Zukunfts- und Beteiligungschancen zu eröffnen. Partnerschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und Innovation sind nicht nur Sterne am Wertehimmel, sie sind Ihnen auch Orientierungsmarken im Alltag. In ihrer Branche ist Ihre Arbeit damit vorbildlich. So wünsche ich Ihnen, dass der eine oder die andere dieses Leuchten in den Augen bekommt, wenn Prälat Stumpf jetzt deutlich macht, was sie auszeichnet. Dieses „So will ich auch sein“; das bringt uns voran - mindestens ebenso wie die Debatte um Werte, die wir gleich führen werden.

Cornelia Coenen-Marx, OKR

12.7.2012